01   الاثنين: 2015/11/23   المحاضرة (01)

تنص المادة 08 من قانون 11/90 المؤرخ في 21/04/90 "أن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم بمجرد العمل لحساب مستخدم ما".

ولا يخضع عقد العمل لشروط معينة لقيام صحته، وعليه يتعين الرجوع في ذلك إلى القواعد العامة التي ينص عليها الق المدني في القسم الذي تناول فيه شروط العقد وهي الرضا والأهلية والمحل والسبب.

1- الرضا: وهو الشرط الذي تنص عليه المادتان 59 و 60 من ق. المدني، إذ يجب أن يكون الرضا خاليا من كل عيب كالغلط وألا يكون قد صدر تحت الإكراه، فعلى سبيل المثال إذا تم إبرام العقد على أساس أن العامل يتمتع بمؤهلات علمية معينة ثم تبين فيما بعد ذلك أنها غير حقيقية يمكن للمستخدم طلب إبطال العقد لهذا السبب.

2- أهلية التعاقد: وهي ما تنص عليه المواد 78 و79 و 80 من الق المدني، وفيما يخص عمل القاصر فإنه يجب التحصل على رخصة وليه الشرعي إذا ما كان سنه يتراوح ما بين 16 و 19. أما فيما يخص عقد التمهين فإن العقد يبرم بين المستخدم والعامل ووليه.

3- المحل: تنص المادة 30 من الق المدني بأن العقد باطل إذا كان مستحيلا، والمادة 96 تنص بأن العقد باطل إذا كان سببه غير مشروع أو مخالفا للنظام العام (= السبب).

الاثنين: 2015/12/07   المحاضرة 02

المدة في عقد العمل

I/ * عقد العمل غير المحدد المدة

إن الأصل في عقد العمل هو أنه غير محدد المدة بقوة القانون، غير أنه يمكن أن يكون غير محدد المدة ولكن بتوقيت جزئي:

1- القرينة القانونية: تنص المادة 11 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أن عقد العمل يعتبر مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة (في العقد)، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

ومن قراءة هذا النص نستنتج أن الطبيعة غير المحدودة لعلاقات العمل مفترضة قانونا ما لم

ينص عقد العمل المكتوب على خلاف ذلك، فإذا ما تمسك أحد الطرفين بالطابع المحدد لعلاقات العمل يجب أن يثبت ذلك ببنود عقد العمل فقط، ولا تقبل أي وسيلة أخرى في هذا الشأن.

2- إمكانية إبرام عقد عمل غير محدد المدة بتوقيت جزئي: وهو ما تنص عليه المادة 13 أي أن يكون العقد غير محدد المدة ولكن بحجم ساعات عمل تقل عن المدة القانونية للعمل، وذلك في حالتين:

02

1- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.

2- إذا طلب العامل ذلك إما لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخدم.

* إلا أنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل.

II/ * عقد العمل المحدد المدة:

يمكن للمستخدم أن يعرض على العامل التعاقد لمدة محددة شريطة أن يدخل العقد ضمن الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من قانون 90/11 ويكون هذا التعاقد إما بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي.

أ- الحالات القانونية (م 12):

يمكن إبرام عقد العمل المحدد المدة في الحالات التالية:

1- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال غير متجددة.

2- عندما يتعلق باستخلاف عامل مثبت في منصب عمل تغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.

3- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع (كأشغال الصيانة الصناعية).

4- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو لأسباب موسمية.

* و يجب أن يبين بدقة في عقد العمل وفي جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

ب- مراقبة القاضي:

على القاضي أن يراقب مطابقة عقد العمل (في حالة عرض النزاع عليه) لما جاء في هذه المادة، وإذا ما تبين له أن العقد لم يبين الحالة التي أبرم من أجلها العقد لمدة محددة، أو أنه لا يبين مدة علاقة العمل بدقة، أو أن السبب المذكور في العقد غير صحيح (سبب تحديد المدة) ← قضى إذا ما طلب منه ذلك وعملاً بنص المادة 14 بأن علاقة العمل غير محددة المدة، وقد كرست المحكمة العليا هذه القاعدة في عدة حالات.

المحاضرة (03) * الاثنين 14/12/2015 *

03

* شكل عقد العمل وإثباته *

1_ الشكل:

بمقتضى المادة 09 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل يتم إبرام عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة، ويستنتج من هذه المادة أن شكل العقد وكونه مكتوبا أو غير مكتوب ومحتواه خاضعين لإرادة الأطراف المتعاقدة ولا يتطلب القانون إجراءات معينة تحت طائلة البطلان.

2_ وسائل الإثبات (إثباته):

تنص المادة 10 من نفس القانون بأنه يمكن إثبات علاقة العمل بأي وسيلة كانت، ويعتبر هذا التقنين في صالح العامل إذ أنه يسمح له بإثبات علاقة العمل بقسيمات الأجور والرسائل التي وجهت له من طرف رب العمل وكذا شهادة الشهود ... الخ. غير أنه عند وجود العقد المكتوب فإنه لا يعتد إلا به.

* الفترة التجريبية:

1_ مدتها: تنص المادة 18 من القانون 11/90 بأنه يمكن إخضاع العامل الجديد لمدة تجريبية، ويستشف من هذا النص أن المدة التجريبية ليست إجبارية، وقد نصت نفس المادة بأن المدة التجريبية لا تتعدى 6 أشهر مع إمكانية رفعها إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، وتحدد المدة التجريبية لكل فئات العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

ولحماية حقوق العامل يتعين على رب العمل أن يحدد بكل دقة مدة الفترة التجريبية وتاريخ انطلاقها، وذلك ليتمكن القاضي في حالة التسريح أن يقدر الطابع التعسفي الذي قد يتمسك به العامل، وعلى القاضي أن يراقب أيضا إذا ما طلب منه ذلك تطابق مدة التجربة مع الفئة التي ينتمي إليها العامل.

2_ حقوق العامل أثناءها: تنص المادة 19 من نفس القانون بأن العامل يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه إثر انتهاء الفترة التجريبية.

وعليه فإن العامل تحت التجربة يتمتع بنفس المرتب الذي يتمتع به العامل المرسم الذي يشغل منصبا مماثلا، وعليه نفس الواجبات المتعلقة بالحضور إلى منصب العمل وأداء عدد ساعات مماثلة.

المحاضرة 04 — الاثنين: 2016/01/04

04

منازعات العمل الفردية

مضمون المنازعة الفردية وطبيعتها:

يقصد بالمنازعة الفردية في العمل كل خلاف يثور بين العامل من جهة وصاحب العمل أو ممثله من جهة أخرى بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد أو لخرقه أو لعدم احترامه لنص قانوني أو اتفاقي تسبب في ضرر للطرف الآخر.

والتشريع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة قد أولى عناية خاصة لهذا النوع من المنازعات والتي أصبحت تشكل فئة متميزة من القضايا التي تستوجب إجراءات خاصة لتسويتها على النحو الذي سنبينه لاحقًا.

التسوية الودية للمنازعة الفردية:

1- التسوية الداخلية للنزاع: يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع توصل كل من العامل وصاحب العمل أو ممثله إلى تسوية ودية داخلية للنزاع القائم بينهما دون تدخل من أي جهة خارجية على المؤسسة، وذلك يكون إما بتراجع صاحب العمل عن التصرف أو القرار الذي كان سببًا للنزاع أو تعديله استجابة لطلب العامل. غير أنه في حالة عدم رد المؤسسة يمكن للعامل عرض النزاع على مفتش العمل الموجود على مستوى مكتب المصالحة.

2- المصالحة: وهي إجراء تقوم به طرف ثالث قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين وبالتالي اختصار الطريق والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل.

أ- تشكيل مكاتب المصالحة واختصاصها: تعتبر مكاتب المصالحة لجانًا متساوية الأعضاء مشكلة من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية: عضوين من العمال وعضوين ممثلين لأصحاب العمل، على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر، ويتم اختيار الأعضاء عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل (العمال) عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة. ويتم تعيين الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميًا بناءً على نتائج الانتخابات وذلك لمدة ثلاث سنوات.

أما فيما يتعلق باختصاص مكاتب المصالحة فإنها تشمل كافة النزاعات الفردية في العمل التي تحكمها قانون علاقات العمل، وبالتالي يستثنى من اختصاص هذه المكاتب المنازعات الفردية الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة.

ب- إجراءات المصالحة: فعند فشل محاولات المصالحة والتسوية الودية الداخلية للنزاع يمكن للعامل إخطار مفتش العمل في هذه الحالة إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بإخطاره شفويًا حيث يقوم مفتش العمل في هذه الحالة بتحرير محضر بأقوال العامل وادعاءاته على أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تاريخ تقديم العريضة أو تحرير المحضر باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة، حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد 8 أيام على الأكثر من تاريخ استدعائه إلى جانب حضور المدعي والمدعى عليه (العامل وصاحب العمل) إما بصفة شخصية أو بواسطة ممثليهم.

وفي حالة عدم حضور المدعي (العامل) أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي. يمكن المكتب أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله، أما إذا لم يحضر المدعى عليه شخصيًا أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع المصالحة يُعقد في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة غيابه ثانية يُعدّ مكتب المصالحة محضرًا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه، على أن تُسلَّم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية.

أما إذا حضر الطرفان وتمت المصالحة أو لم تتم فيحرر محضر بذلك في كلتا الحالتين سواء بالمصالحة أو بعدمها.

ج- تنفيذ اتفاق المصالحة: إن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به وتنفيذه حرفيًا. أما في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف يأمر رئيس المحكمة الفاصل في المسائل الاجتماعية والمُلتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة بعد استدعاء المدعى عليه مع تحديده لغرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، على أن هذه الغرامة لا يبدأ سريانها إلا بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ أو الوفاء (15 يومًا). (ب- التسوية القضائية)

المحاضرة 05 — الإثنين 2016/01/11

2- التسوية القضائية:

تعتبر التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية الوسيلة الأخيرة عند فشل محاولات التسوية الودية في مختلف مراحلها السابقة:

1- التعريف بقضاء العمل: يمكن تعريفه بأنه ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات والقضايا التي تثور بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية بشأن تنفيذ علاقات العمل الفردية التي تربط بينهما ومعنى هذا أن قضاء العمل هو قضاء خاص يخضع لنظام قانوني خاص به ومنفصل عن النظام القانوني العام، هذا مع الإشارة إلى أنه يختص بالفصل أيضا في المنازعات الخاصة بالضمان الاجتماعي.

2- تشكيل واختصاصات محكمة المسائل الاجتماعية:

1- تشكيل المحكمة الاجتماعية: فطبقا لنص المادة 08 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية فإنه تنعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، كما يجوز للمحكمة أن تنعقد قانونا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين.

أما في حالة غياب المساعدين أو تعذر حضور أحدهم أو جميعهم يعوض بالمساعدين الاحتياطيين حسب كل حالة. وإذا تعذر حضور المساعدين الاحتياطيين يعوضون حسب كل حالة بقاضي أو قاضيين يعينهم رئيس المحكمة.

أما فيما يخص كيفية وطرق وشروط انتخاب المساعدين فإنها تخضع لنفس الطرق والشروط المقررة لانتخاب أعضاء مكاتب المصالحة على النحو الذي سبق تبيانه سابقا.

2- اختصاصات المحكمة الاجتماعية: لقد نصت مختلف تشريعات العمل على عدم السماح لأي جهة قضائية أخرى بالفصل في المواضيع والقضايا الموكلة لمحاكم العمل، ومن هنا يتبين أن موضوع الاختصاص بالنسبة لهذه المحاكم يعتبر من قبيل مواضيع النظام العام، وبالتالي لا يمكن لأطراف النزاع العمالي الاحتكام لأي جهة قضائية أخرى غير تلك المختصة بالفصل في نزاعات علاقات العمل.

أما فيما يتعلق بالاختصاص الإقليمي فإنه يؤول للمحكمة الواقع في دائرة اختصاصها

~~[illegible]~~ مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه، كما يمكن أن يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها محل إقامة المدعي عندما تكون تعليق أو انقطاع علاقة العمل ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني.

أما فيما يتعلق بالاختصاص الموضوعي فإنه وطبقا لنص المادة 20 من ق 04/90 المتعلق بكيفية تسوية النزاعات الفردية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية في:

1 - الخلافات الفردية للعمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل.

2 - كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة والتي من أمثلتها المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي.